

PENGARUH WHISTLEBLOWING SYSTEM, PENCEGAHAN FRAUD, DAN PERILAKU ETIS TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN

Amru Sukmajati¹, Mar'ah Sholikhah²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Swasta Mandiri Surakarta

Email: amru.sukmajati@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Whistleblowing System, pencegahan fraud, dan perilaku etis berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Perseroan Terbatas (PT) Bank Perkreditan Rakyat BKK Karangmalang (Perseroda) Kabupaten Sragen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh menggunakan kuesioner yang diberikan kepada karyawan Perseroan Terbatas (PT) Bank Perkreditan Rakyat BKK Karangmalang (Perseroda) Kabupaten Sragen. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu purposive sampling. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala dari 1-5. Jumlah sampel yang diambil adalah 60. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Whistleblowing System berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, pencegahan fraud berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, perilaku etis berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dan Whistleblowing System, pencegahan fraud, dan perilaku etis secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kata kunci: whistleblowing system, pencegahan fraud, perilaku etis, loyalitas karyawan

Abstract

This study was conducted to determine the effect of the Whistleblowing System, fraud prevention, and ethical behavior on the loyalty of employees of the Limited Liability Company (PT) Bank Perkreditan Rakyat BKK Karangmalang (Perseroda), Sragen Regency. This study uses a quantitative approach. The data source used is primary data obtained using a questionnaire given to employees of the Limited Liability Company (PT) Bank Perkreditan Rakyat BKK Karangmalang (Perseroda), Sragen Regency. The sampling technique in this study was purposive sampling. The scale used in this study is a scale from 1-5. The number of samples taken was 60. This study used multiple linear regression analysis techniques. The results show that the Whistleblowing System has a significant effect on employee loyalty, fraud prevention has a significant effect on employee loyalty, ethical behavior has a significant effect on employee loyalty and the Whistleblowing System, fraud prevention, and ethical behavior simultaneously have a significant effect on employee loyalty.

Keywords: whistleblowing system, fraud prevention, ethical behavior, employee loyalty

1. Pendahuluan

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau

sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting.

Karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan untuk memenangkan persaingan, dunia bisnis, setiap perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari

karyawan yang memiliki pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*). Salah satu yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa yaitu perbankan dalam ukuran besar seperti Perseroan Terbatas (PT) Bank Perkreditan Rakyat BKK Karangmalang (Perseroda), tentunya memerlukan karyawan dalam jumlah besar pula dengan demikian faktor sumber daya yang ada harus dapat dikelola dan dipelihara dengan sebaik-baiknya oleh perusahaan agar dapat bekerja sama secara optimal tanpa adanya masalah yang berarti serta karyawan tersebut diharapkan memiliki loyalitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud. Loyalitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor penunjang yang sangat penting dimiliki oleh setiap individu seorang karyawan, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap nasib perusahaan di masa yang akan datang. Bentuk loyalitas tersebut dapat ditunjukkan dengan rasa tanggung jawab, ketaatan, setia pengabdian yang diberikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang setia atau loyal sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karena sikap loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan keberadaan perusahaannya. Bila loyalitas karyawan menurun, akan diberikan kerugian yang sangat besar bagi perusahaan. Perusahaan harus mampu menjaga dan meningkatkan loyalitas kerja karyawannya. Lingkungan kerja yang positif dapat diwujudkan dengan mengimplementasikan program *whistleblowing* bagi karyawan untuk melaporkan pelanggaran atas kode perilaku. *Whistleblowing system* merupakan system yang digunakan untuk melaporkan tindak kecurangan yang terjadi dalam suatu perusahaan. *Whistleblower* merupakan Karyawan yang melakukan *whistleblowing system*.

Whistleblower akan dilindungi identitasnya sehingga akan aman. *Whistleblowing System* di dalam sebuah perusahaan, sangat penting untuk mengawasi kinerja internal. Pengawasan tak cukup hanya dilakukan oleh atasan dan audit internal, tetapi sesama karyawan pun secara tidak langsung juga saling mengawasi satu sama lain.

Selain mengawasi kinerja, karyawan juga dapat melaporkan tindak pelanggaran yang dilakukan oleh teman sesama karyawan beserta buktinya melalui *Whistleblowing System* yang langsung terhubung pada atasan atau Komite Audit yang bertanggung jawab atas sistem pengendalian internal organisasi. *Whistleblower* adalah seseorang yang melaporkan suatu tindakan melawan hukum, terutama korupsi atau *fraud*, di dalam organisasi atau institusi tempat ia bekerja. Jaminan keamanan dan perlindungan hukum terhadap *whistleblower* juga sudah ada sejak tahun 2006 dengan lahirnya UU 13/2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban. Untuk mencegah *fraud* yang salah satunya dengan menerapkan budaya jujur dan etika yang tinggi. Cara paling efektif untuk mencegah dan menghalangi kecurangan dengan mengimplementasikan program serta pengendalian anti kecurangan, yang didasarkan pada nilai-nilai inti yang dianut perusahaan.

Perilaku etis merupakan perilaku yang mencerminkan keyakinan perseorangan dan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian mengangkat permasalahan ini dalam bentuk skripsi dengan judul "Pengaruh *Whistleblowing System*, Pencegahan *Fraud*, dan Perilaku Etis Terhadap Loyalitas Karyawan (studi empiris di Perseroan Terbatas (PT) Bank Perkreditan Rakyat BKK Karangmalang (Perseroda) Kabupaten Sragen)".

2. Tinjauan Pustaka

Loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau sistem/peraturan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung-jawab. Menurut Eisenhardt (1989), teori agensi menggunakan tiga asumsi sifat manusia yaitu: manusia pada umumnya mementingkan diri sendiri (*selfinterest*), manusia memiliki daya pikir terbatas mengenai persepsi masa mendatang (*bounded rationality*), dan manusia selalu menghindari risiko (*risk averse*). Hubungan keagenan adalah sebuah kontrak antara manajer (*agent*) dengan pemilik (*principal*). Hubungan agensi muncul ketika satu

orang atau lebih (*principal*) memperkerjakan orang lain (*agent*) untuk memberikan suatu jasa yang kemudian memberikan wewenang pengambilan keputusan kepada agent tersebut.

Menurut Miceli dan Near (1985) *whistleblowing* adalah suatu tindakan pengungkapan oleh anggota organisasi tentang praktik ilegal, tidak bermoral dalam sebuah organisasi. Ada dua tipe *whistleblowing*, yaitu *Whistleblowing internal* Terjadi ketika seseorang atau beberapa orang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh karyawan lain atau kepala bagiannya, kemudian melaporkan kecurangan itu kepada pimpinan perusahaan yang lebih tinggi. Motivasi utama *whistleblowing* adalah motivasi moral demi mencegah kerugian bagi perusahaan tersebut. Kedua *Whistleblowing eksternal* menyangkut kasus dimana seorang pekerja mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaannya lalu membocorkan kepada masyarakat karena dia tahu bahwa kecurangan itu akan merugikan masyarakat.

Whistleblower adalah karyawan dari organisasi itu sendiri (pihak internal), akan tetapi tidak tertutup adanya pelapor berasal dari pihak eksternal (pelanggan, pemasok, masyarakat). *Whistleblower* harus memiliki data yang lengkap dan dapat dipercaya, dimana data tersebut akan digunakan sebagai bukti tentang kasus kecurangan di perusahaan.

Whistleblowing system merupakan aplikasi yang berguna untuk melaporkan pelaporan pelanggaran. , laporan *whistleblower* di sektor swasta tidak ditujukan kepada lembaga khusus yang menangani laporan seorang *whistleblower*. Perusahaan swasta harus memiliki sistem pelaporan tersendiri yang dikelola oleh perusahaan tersebut dan dibuat dengan berpedoman pada Sistem Pelaporan Pelanggaran Komite Nasional Kebijakan Governance.

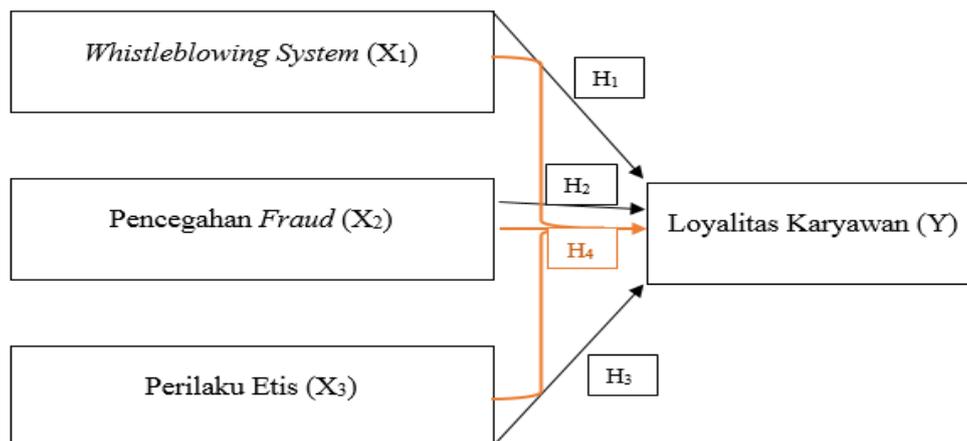
The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) (2006) mendefinisikan *fraud* sebagai perbuatan-perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu (manipulasi atau memberikan laporan keliru terhadap pihak lain) dilakukan orang-orang dari dalam atau luar organisasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi ataupun kelompok secara langsung atau tidak langsung merugikan pihak lain.

Menurut Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert (dalam vredey o.n.) perilaku etis adalah perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir diatas, maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: *Whistleblowing* berpengaruh terhadap loyallitas karyawan di Perseroan Terbatas (PT) Bank Perkreditan Rakyat BKK Karangmalang (Perseroda) Kabupaten Sragen.
- H2: Pencegahan *fraud* berpengaruh terhadap loyallitas karyawan di Perseroan Terbatas (PT) Bank Perkreditan Rakyat BKK Karangmalang (Perseroda) Kabupaten Sragen.
- H3: Perilaku etis berpengaruh terhadap loyallitas karyawan di Perseroan Terbatas (PT) Bank Perkreditan Rakyat BKK Karangmalang (Perseroda) Kabupaten Sragen.
- H4: *Whistleblowing System*, pencegahan *fraud* dan perilaku etis secara simultan mempengaruhi loyallitas karyawan di Perseroan Terbatas (PT) Bank Perkreditan Rakyat BKK Karangmalang (Perseroda) Kabupaten Sragen.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

3. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam Penelitian kuantitatif. Penelitian dilaksanakan di Perseroan Terbatas (PT) Bank Perkreditan Rakyat BKK Karangmalang (Perseroda) Kabupaten. Penelitian dilakukan pada bulan Januari sampai bulan Februari 2021. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Perseroan Terbatas (PT) Bank Perkreditan Rakyat BKK Karangmalang (Perseroda) Kabupaten Sragen yang berjumlah 60 orang. Data primer pada penelitian ini meliputi jawaban responden melalui penyebaran kuesioner yang berupa butir pernyataan untuk variabel Karyawan Mengenai *Whistleblowing System*, pencegahan *fraud*, dan perilaku etis terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis regresi linear berganda. Analisis tersebut digunakan untuk menguji pengaruh antara variable independen terhadap variable dependen. Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas. Serta untuk melihat ketepatan fungsi regresi sample dalam menaksir nilai actual dapat diukur dari tabel model *summary*, *anova*, dan *coefficients*, yaitu

b. Uji multikolinearitas

koefisien determinasi (R^2), Uji t dan Uji Statistik F.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.82642950
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.056
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Dari hasil pengujian diatas maka data terdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 yaitu sebesar 0,200. Maka bisa mengatakan bahwa variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini merupakan data yang mempunyai sebaran terdistribusi normal.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.996	4.477		-.446	.657		
Whistleblowing System	.092	.146	.062	.630	.531	.571	1.750
Pencegahan Fraud	.654	.167	.376	3.922	.000	.611	1.636
Perilaku Etis	.843	.150	.526	5.634	.000	.643	1.556

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan
 Sumber: data primer yang diolah, 2021

Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai VIF *Whistleblowing System* sebesar $1,750 < 10$, pencegahan *fraud*, sebesar $1,636 < 10$ dan perilaku etis sebesar $1,556 < 10$ dan nilai *tolerance value*

Whistleblowing System sebesar $0,571 < 0,1$, pencegahan *fraud* (kecurangan, sebesar $0,611 < 0,1$ dan perilaku etis sebesar $634 < 0,1$ maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-8.126E-5	.005		-.017	.986	Tidak terdapat heterokedastisitas
X1_B2	-.110	.105	-.404	-1.043	.301	Tidak terdapat heterokedastisitas
X3_B2	.087	.065	.564	1.345	.184	Tidak terdapat heterokedastisitas
X2_B2	.100	.199	.184	.501	.618	Tidak terdapat heterokedastisitas

a. Dependent Variable: ABS_RES5
 Sumber: data primer yang diolah, 2021

Variabel penelitian dikatakan tidak terdapat heterokedastisitas apabila nilai signifikansi antara variable independen dengan nilai absolute residual lebih besar dari 5% atau

0,05. Hasil pengujian dari uji heterokedastisitas yang ditunjukkan adalah semua variable tidak terdapat heteroskedastisitas.

d. Uji linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual *	Between Groups	(Combined) Linearity	452.667	47	9.631	6.191	.001
		Deviation from Linearity	.000	1	.000	.000	1.000
Unstandardized Predicted Value			452.667	46	9.841	6.326	.001
Within Groups			18.667	12	1.556		
Total			471.334	59			

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang linear antara variable whistleblowing system,

pengecahan *fraud*, perilaku etis terhadap loyalitas karyawan dengan nilai sig > 0,05 yaitu sebesar 1,000.

4.2. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.996	4.477		-.446	.657
	Whistleblowing System	.092	.146	.062	.630	.531
	Pencegahan Fraud	.654	.167	.376	3.922	.000
	Perilaku Etis	.843	.150	.526	5.634	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Dari uji model regresi linier berganda diatas, maka kita menentukan persamaan dari variable Loyalitas karyawan terhadap variable *Whistleblowing System*, pencegahan *fraud*, dan perilaku etis.

Persamaan hasil regresi linier berganda tersebut sebagai berikut:

$$Y = -1.996 + 0,092X_1 + 0,654 X_2 + 0,843X_3+e$$

1) Hasil dari uji regresi linier berganda dalam penelitian ini didapat nilai konstanta koefisien *a* sebesar -1.996, artinya jika tidak terjadi perubahan variable *Whistleblowing System*, pencegahan *fraud* dan perilaku etis maka

loyalitas karyawan Perseroan Terbatas (PT) Bank Perkreditan Rakyat BKK Karangmalang (Perseroda) Kabupaten Sragen ada sebanyak -1,996.

2) Hasil dari uji regresi linier berganda dalam penelitian ini di dapat nilai koefisien dari variabel *Whistleblowing System* sebesar 0,092. Ini dapat diinterpretasikan jika variabel *whistleblowing System* meningkat satu satuan maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,092, dengan asumsi nilai koefisien variabel independen yang lainnya dalam penelitian ini adalah konstan atau bernilai nol (0). Hal tersebut

menunjukkan bahwa variable *Whistleblowing System* berkontribusi positif terhadap loyalitas karyawan Perseroan Terbatas (PT) Bank Perkreditan Rakyat BKK Karangmalang (Perseroda) Kabupaten Sragen. Sehingga *Whistleblowing System* yang diolah dan dijalankan dengan benar, maka loyalitas karyawan akan semakin tinggi.

- 3) Hasil dari uji regresi linier berganda dalam penelitian ini di dapat nilai koefisien dari variabel pencegahan *fraud* sebesar 0,654. Ini dapat diinterpretasikan jika variabel pencegahan *fraud* meningkat satu satuan maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,654, dengan asumsi nilai koefisien variabel independen lainnya dalam penelitian ini konstan atau bernilai 0. Hal tersebut menunjukkan bahwa variable pencegahan *fraud* berkontribusi positif terhadap loyalitas karyawan Perseroan Terbatas (PT) Bank Perkreditan Rakyat BKK Karangmalang (Perseroda) Kabupaten Sragen. Sehingga pencegahan *fraud* yang di laksanakan secara optimal, akan meningkatkan loyalitas karyawan.
- 4) Hasil dari uji regresi linier berganda dalam penelitian ini di dapat nilai koefisien dari variabel perilaku etis sebesar 0,843. Ini dapat diinterpretasikan jika variabel perilaku etis meningkat satu satuan maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,843 dengan asumsi nilai koefisien variabel independen lainnya dalam penelitian ini konstan atau bernilai nol (0). Hal tersebut menunjukkan

bahwa variable perilaku etis berkontribusi positif terhadap loyalitas karyawan Perseroan Terbatas (PT) Bank Perkreditan Rakyat BKK Karangmalang (Perseroda) Kabupaten Sragen. Sehingga perilaku etis yang di laksanakan sesuai aturan akan meningkatkan loyalitas karyawan.

b. Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.686	.669	2.901

a. Predictors: (Constant), Perilaku Etis, Pencegahan Fraud, Whistleblowing System

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan
Sumber: data primer yang diolah, 2021

Variasi dari variabel-variabel independen yang terdapat dalam penelitian ini hanya bisa menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar 0.669 atau 66,9%. Sedangkan sisanya sebesar 33,1% yang tidak dijelaskan dalam penelitian dipengaruhi variable-variabel lain di luar penelitian ini.

c. Uji t (Parsial)

1) Pengaruh *Whistleblowing System* Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil Uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Whistleblowing System* terhadap variable Loyalitas karyawan adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,312 > t$ table 2,000 maka H₁ diterima artinya terjadi pengaruh antara Variabel *Whistleblowing System* Terhadap Loyalitas Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.789	4.437		5.362	.000
	Whistleblowing System	.843	.159	.572	5.312	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan
Sumber: data primer yang diolah, 2021

2) Pengaruh Pencegahan *Fraud* Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil Uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel pencegahan *fraud* terhadap loyalitas karyawan adalah $0,000 <$

$0,05$ dan nilai t hitung $7,041 > t$ table 2,000 maka H₂ diterima artinya terjadi pengaruh antara variabel pencegahan *fraud* terhadap loyalitas karyawan.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.065	4.446		3.613	.001
	Pencegahan Fraud	1.182	.168	.679	7.041	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan
 Sumber: data primer yang diolah, 2021

3) Pengaruh Perilaku Etis Terhadap Loyalitas Karyawan
 Hasil Uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel perilaku etis terhadap loyalitas karyawan adalah $0,000 <$

$0,05$ dan nilai t hitung $8,666 >$ t table $2,000$ maka H_3 diterima artinya terjadi pengaruh antara variabel perilaku etis terhadap loyalitas karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.207	4.863		1.071	.289
	Perilaku Etis	1.203	.139	.751	8.666	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan
 Sumber: data primer yang diolah, 2021

d. Uji Statistik F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1029.650	3	343.217	40.778	.000 ^b
	Residual	471.334	56	8.417		
	Total	1500.983	59			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Perilaku Etis, Pencegahan Fraud, Whistleblowing System

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Dari table diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi variable *Whistleblowing System*, pencegahan *fraud*, dan perilaku etis terhadap variable Loyalitas karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $40,778 >$ f table $2,75$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_4 diterima, artinya variable *Whistleblowing System*, pencegahan *fraud*, dan perilaku etis terhadap variable Loyalitas karyawan memiliki pengaruh secara signifikan.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya terdapat beberapa kesimpulan yaitu:

- a. *Whistleblowing* berpengaruh terhadap loyallitas karyawan di Perseroan Terbatas (PT) Bank Perkreditan Rakyat BKK Karangmalang (Perseroda) Kabupaten Sragen.

- b. Pencegahan *fraud* berpengaruh terhadap loyallitas karyawan di Perseroan Terbatas (PT) Bank Perkreditan Rakyat BKK Karangmalang (Perseroda) Kabupaten Sragen. perilaku etis berpengaruh signifikan terhadap loyallitas karyawan.
- c. Perilaku etis berpengaruh terhadap loyallitas karyawan di Perseroan Terbatas (PT) Bank Perkreditan Rakyat BKK Karangmalang (Perseroda) Kabupaten Sragen.
- d. *Whistleblowing System*, pencegahan *fraud* dan perilaku etis secara simultan mempengaruhi loyallitas karyawan di Perseroan Terbatas (PT) Bank Perkreditan Rakyat BKK Karangmalang (Perseroda) Kabupaten Sragen.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan atau menggunakan topik yang sama, sebaiknya disarankan untuk menambah variabel independen lain yang belum terdapat dalam penelitian ini. Penambahan variabel independen akan berguna untuk menjelaskan faktor-faktor lain yang mempengaruhi loyallitas karyawan yang belum dapat dijelaskan dalam penelitian ini.
- b. Untuk meningkatkan loyallitas karyawan Perseroan Terbatas (PT) Bank Perkreditan Rakyat BKK Karangmalang (Perseroda) Kabupaten Sragen, sebaiknya tidak hanya factor *Whistleblowing System*, pencegahan *fraud*, dan perilaku etis saja tetapi juga factor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- A., Morissan M., dkk. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta
- Ayu P. Sheila (dkk), *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*. Universitas Airlangga
- Desi, N. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Pegawai Pemda Untuk Melakukan Whistleblowing*. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Fitriyah N. (2017). *Persepsi Karyawan Mengenai Tindakan Whistleblowing Terhadap Pencegahan Financial Fraud Dengan Perilaku Etis Sebagai Variable Intervening Pada Univeritas Jember*. *Skripsi Universitas Jember*.
- Gendro Wiyono. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS dan Smart PLS*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Ghonyah N. (2013) *Peran Perilaku Etis Tenaga Penjual dalam Membentuk Kualitas Hubungan dan Loyalitas Pelanggan*. Universitas Islam Agung Semarang.
- Jonathan S. (2007). *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta.
- Kasiram. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. No 149.
- KNKG. (2008). *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran - SPP (Whistleblowing System - WBS)*. Jakarta: KNKG.
- Lexy J Moleong. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegaran Anwar Prabu A.A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Mathis, Robert L & Jackson, John H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Miceli, M. P. dan Janet P. Near. (1985). "Characteristic of Organization Climate and Perceived Wongdoing Associated with Whistleblowing Decision." *Personal Psychology* , 525-544.
- Near, J. P. dan Marcia P, Macel. (1986). "Organization Dissidence: The Case of Whistleblowing." *Journal of Business Ethics*, 1-16.
- Nur Indriantoro & Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

- Park, H. dan John Blenkinsopp. (2009). "Whistleblowing as Planned Behavior - A Survey of South Korea Police Officer." *Journal of Business Ethics* ,545-556.
- Permatasari S. A. P. 2020. *Pengaruh Etika dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan dan Komitmen Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya*. Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan Vol. 7.
- Ramadhany, St. Nur Faika. 2017. Pengaruh personal cost dan efektivitas whistleblowing system terhadap Pendeteksian fraud dengan self efficacy sebagai pemoderasi (Studi pada KPP Pratama Makassar Selatan). *Skripsi Uin Alauddin Makassar*.
- Rasyad, A. 2013. Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Persepsional Pada Karyawan Outsearcng Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kanca Kopo Bandung. *Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Romney, Marshall B. & Steinbart, Paul John. 2003. *Accounting Information System, 9th Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Sarwono, Jonathan. 2007. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Yogyakarta
- Sawyer, Lawrence B. et al. 2003. *Internal Auditing, 5th Edition*. Altamonte Springs: The Institute of Internal Auditors.
- Schultz, J., dkk. (1993). "An Investigation of The Reporting of Questionable Acts in an International Setting." *Jurnal Ekonomi Bisnis* , 75-103.
- Singgih Santoso. 2000. *SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo Gramedia
- Sofiyah, E. A. 2016. *Motivasi Kerja, Loyalitas, Dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Varia Usaha Gresik*. Universitas Negeri Surabaya.
- Sri, Y. 2018. *Dampak Penerapan Whistleblowing System Terhadap Internalfraud Pada PT. Bank Central Asia Periode 2014 – 2017*. Vol .7 No. 3.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto M. A, J. 2004. *Analisis Multivariat Arti dan Interpretasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Vredy, O. N. 2015. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Fraud Dengan Perilaku Etis Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pagilaran*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Website <http://eprints.umm.ac.id/70942/27/Kholmi%20%20Accountability%20agency%20theory%20agent%20principal.pdf> diunduh pada 29 Desember 2020
- Website <http://www.bprbkk-karangmalang.com/>, diunduh pada 29 Desember 2020
- Website <https://ilmumanajemenindustri.com/teori-dua-faktor-herzberg-teori-motivator-hygiene/> diunduh pada 29 Desember 2020
- Website <https://media.neliti.com/media/publications/2919-ID-faktor-faktor-penyebab-terjadinya-fraud.pdf> diunduh pada 29 Desember 2020
- Wulandari T. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Peran Audit Internal, Dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Kecurangan (Studi Pada Inspektorat Jendral Kementerian Keuangan). *Skripsi Universitas Negeri Syarif Hidayatullah*.
- Zikmund, William G. 2000. *Business Research Method*, 6th Edition: Orlando,Florida